

Les affichages obligatoires

Sommaire

1. Les informations à afficher impérativement..... 3

2. Les informations à communiquer par tout moyen..... 6

Véritable source d'informations pour les salariés de l'entreprise, c'est également un des chevaux de bataille de **l'inspection du travail qui demandera, systématiquement lors d'un contrôle, à voir les affichages obligatoires** et le respect des mentions devant y figurer.

Il est donc utile de le mettre en avant, de le mettre en couleur, de le faire vivre. Cela aura un aspect positif vis-à-vis du personnel comme des personnes qui contrôlent l'entreprise.

La première impression étant souvent décisive en la matière, un affichage clair, aux yeux de tous, mis à jour et vivant peut avoir un impact important !

Depuis 2014, l'obligation d'affichage a été remplacée dans de nombreux cas par celle d'une communication par tout moyen aux salariés.

Besoin de modèles ?

Retrouvez les dans notre fiche « Modèles - Principaux affichages obligatoires entreprises sans représentants du personnel » dans la rubrique « Ressources et outils » du site internet de la FNH.

Les tableaux ci-dessous récapitulent les **informations à afficher obligatoirement ou à communiquer par tout moyen dans les entreprises (ou établissements) de moins de 50 salariés.**

Ces listes ne sont **pas exhaustives** et d'autres affichages ou communications peuvent être obligatoires en fonction de la situation de votre entreprise (activité, risques, effectif ...).

Ce modèle est destiné à vous informer sur la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (CCN n°3241 – IDCC 1483). Il doit être adapté aux spécificités de votre entreprise et ne se substitue pas à l'avis juridique de votre conseil.

1. Les informations à afficher impérativement

En règle générale (voir spécificité ci-après), l’affichage doit se faire de façon apparente dans chacun des **lieux de travail où la réglementation concernée s’applique et dans les emplacements réservés à la communication au personnel** : en pratique, il doit s’agir de lieux facilement accessibles pour le personnel c’est-à-dire les **lieux de passage fréquents et naturels**.

Il peut être utile de **confirmer par écrit l’existence et la localisation de l’affichage**. Vous pouvez ainsi **ajouter dans le contrat de travail une mention** selon laquelle le salarié a été informé et a pris connaissance de l’affichage obligatoire situé à tel endroit.

De même, **à chaque modification**, une **note de service** transmise au personnel peut également **être établie** aux fins de preuve en cas de contentieux.

	Objet de l’affichage	Lieu	Sanctions *
Durée du travail	<p>Horaire collectif de travail daté et signé par l’employeur indiquant les heures auxquelles commencent et finissent chaque période de travail (heures de début et de fin, heures de pauses) + toutes modifications</p> <p><i>A noter ! L’employeur doit transmettre au préalable à l’inspecteur du travail un double de l’horaire collectif et des rectifications qui y sont apportées</i></p>	Lieux de travail (ou établissement auquel sont attachés les salariés employés à l’extérieur)	Amende prévue pour les contraventions de la 4 ^{ème} classe (article R. 3173-2 du CT)
	<p>Répartition du temps de travail si mise en place d’un mode particulier d’organisation du temps de travail (répartition de la durée du travail de 4 à 9 semaines maximum, horaires individualisés, modulation ...) + toutes les modifications</p>	Lieux de travail	
	<p>Repos quotidien (11 heures minimales) : affichage des heures de début et de fin de cette période de repos s’il n’est pas collectif</p>	Lieux de travail	

Ce modèle est destiné à vous informer sur la convention collective nationale du commerce de détail de l’habillement et des articles textiles (CCN n°3241 – IDCC 1483). Il doit être adapté aux spécificités de votre entreprise et ne se substitue pas à l’avis juridique de votre conseil.

<p>Coordonnées importantes</p>	<p>Médecin du travail ou service de santé au travail : adresse et téléphone</p> <p>Secours d'urgence : adresse et téléphone</p> <p>- Au minimum : pompiers, SAMU, police - Recommandé d'ajouter : centre anti-poison, hôpital, gaz, électricité ...</p> <p>Inspection du travail : adresse et téléphone de l'inspection + nom de l'inspecteur compétent</p>	<p>Lieux de travail</p>	<p>Amende prévue pour les contraventions de la 4^{ème} classe (article R. 4741-3)</p>
<p>Lutte contre les discriminations</p>	<p>Coordonnées du service d'accueil téléphonique du Défenseur des droits : 09 69 39 00 00</p>	<p>Lieux de travail, locaux ou porte des locaux où se fait l'embauche</p>	
<p>Hygiène et sécurité</p>	<p>Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) : avis indiquant le lieu, les horaires et les modalités d'accès des salariés au DUERP</p>	<p>Lieux de travail (même emplacement que celui réservé au règlement intérieur, s'il y en a un)</p>	
	<p>Signalisation apparente rappelant l'interdiction de fumer</p>	<p>Lieux de travail fermés et couverts</p>	<p>Amende prévue pour les contraventions de la 4^{ème} classe (article R. 3512-2)</p>
	<p>Signalisation apparente rappelant l'interdiction de vapoter et, le cas échéant, ses conditions d'application dans l'enceinte de ces lieux</p>	<p>Lieux de travail fermés et couverts à usage collectif</p>	<p>R. 3515-8 du CSS et L. 3513-3 du CSS</p>

Ce modèle est destiné à vous informer sur la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (CCN n°3241 – IDCC 1483). Il doit être adapté aux spécificités de votre entreprise et ne se substitue pas à l'avis juridique de votre conseil.

	<p>Consigne en cas d'incendie (applicable dans les établissements de moins de 50 salariés)</p> <p>Des instructions sont établies, permettant d'assurer l'évacuation rapide des personnes occupées ou réunies dans les locaux</p> <p><i>A noter ! Une signalisation particulière doit être faite pour indiquer les emplacements protégés permettant aux handicapés d'attendre que l'on vienne les évacuer, ainsi que le chemin qui mène à ces emplacements</i></p>	Lieux de travail et dégagements	
Travail à domicile	Affichage en cas de travail à domicile, des salaires et frais applicables aux travaux demandés	Locaux d'attente + locaux de remise des matières premières + locaux de réception des articles exécutés situés chez le donneur d'ouvrage	Amende prévue pour les contraventions de la 3 ^{ème} classe (article R. 7422-17 du CT)
Délégués du personnel	Noms des délégués du personnel + emplacement habituel de leur lieu de travail	Lieux de travail	

- * Amende prévue pour les contraventions de la 3^{ème} classe = 450 euros au plus
- Amende prévue pour les contraventions de la 4^{ème} classe = 750 euros au plus
- Amende prévue pour les contraventions de la 5^{ème} classe = 1 500 euros au plus

Ce modèle est destiné à vous informer sur la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (CCN n°3241 – IDCC 1483). Il doit être adapté aux spécificités de votre entreprise et ne se substitue pas à l'avis juridique de votre conseil.

2. Les informations à communiquer par tout moyen

Les salariés doivent être informés **par tout moyen** des informations ci-après dans les lieux de travail.

Cette information peut être faite :

- par voie d'affichage comme antérieurement ;
- ou par la mise à disposition d'un autre support (document remis en main propre contre décharge, par mail ...) ...

	Objet de l'information	Modalités de communication de l'information	Sanction *
Conventions et accords collectifs de travail	Avis comportant : <ul style="list-style-type: none"> • L'intitulé de la convention collective et des accords collectifs applicables dans l'établissement • L'endroit où les textes sont tenus à la disposition des salariés • Les modalités permettant aux salariés de les consulter pendant leur temps de présence 	Information par tout moyen	Amende prévue pour les contraventions de la 4 ^{ème} classe (article R. 2263-1)
	Procès-verbal du vote du referendum organisé pour valider un accord collectif conclu par des salariés mandatés, un élu ou un syndicat minoritaire	Information par tout moyen	
Congés payés	Période du congé principal (du 1^{er} mai au 31 octobre) et l'ordre et les date des départs en congés payés	Information par tout moyen à chaque salarié avant le 15 mars de chaque année (article 22 de la convention collective)	Amende prévue pour les contraventions de la 5 ^{ème} classe (article R. 3143-1 du CT)
Elections des délégués du personnel	Organisation des élections des délégués du personnel (liste électorale, date, heure et lieu du scrutin, PV de carence, invitation)	Information par tout moyen permettant d'établir une date certaine	

Ce modèle est destiné à vous informer sur la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (CCN n°3241 – IDCC 1483). Il doit être adapté aux spécificités de votre entreprise et ne se substitue pas à l'avis juridique de votre conseil.

	des syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral, résultats des élections)		
	Cahier des charges définissant le vote électronique pour l'élection des délégués du personnel	Lieu de travail	
Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes	Texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 et des articles R. 3221-1 et R. 3221-2 du CT relatifs à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes	Information par tout moyen des personnes ayant accès aux lieux de travail ainsi qu'aux candidats à l'embauche	Amende prévue pour les contraventions de la 3 ^{ème} classe (Article R. 3222-3)
Lutte contre les discriminations ou les inégalités	Texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal relatifs à l'interdiction des discriminations et aux sanctions encourues	Information par tout moyen portée à la connaissance des salariés, des candidats à une embauche ou à un stage	
Harcèlement moral et sexuel	Texte de l'article 222-33-2 du code pénal (définition du harcèlement moral)	Information par tout moyen portée à la connaissance des salariés et des stagiaires	
	Texte de l'article 222-33 du code pénal (définition du harcèlement sexuel)		
	Actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel	Information par tout moyen	
Licenciement économique	Liste des postes disponibles pour exercer la priorité d'embauche	Information par tout moyen des salariés, des personnes en stage, des candidats à une embauche ou à un stage	
Règlement intérieur	Ensemble des clauses du RI <i>A noter ! Un règlement intérieur est</i>	Information par tout moyen portée à la connaissance des	Amende prévue pour les contraventions

Ce modèle est destiné à vous informer sur la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (CCN n°3241 – IDCC 1483). Il doit être adapté aux spécificités de votre entreprise et ne se substitue pas à l'avis juridique de votre conseil.

	<i>obligatoire dans les entreprises ou établissements d'au moins 20 salariés</i>	personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche	de la 4 ^{ème} classe (article R. 1323-1)
Travail le dimanche	<p>Jours et heures de repos attribué aux salariés à la place du repos dominical</p> <p><i>A noter ! Au préalable, l'employeur doit transmettre cette information à l'inspecteur du travail ainsi que les modalités de la communication aux salariés qu'il envisage de mettre en œuvre</i></p>	Information par tout moyen	
Syndicats	Disponibilité des adresses des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sur le site du ministère du Travail (à faire chaque année)	Information par tout moyen	

- * Amende prévue pour les contraventions de la 3^{ème} classe = 450 euros au plus
- Amende prévue pour les contraventions de la 4^{ème} classe = 750 euros au plus
- Amende prévue pour les contraventions de la 5^{ème} classe = 1 500 euros au plus